

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kekuatan suatu perusahaan bukan hanya terletak pada teknologi ataupun sumber dananya, tetapi juga terletak pada sumber daya manusianya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa kesuksesan sebuah perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakkannya diperlukan interaksi antar karyawan sehingga terbentuk kerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut subianto (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi, sehingga terwujudnya tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya.

Dalam mencapai tujuan yang diinginkan maka sangat diperlukan peran pemimpin sebagai pemegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi di instasi. Kepemimpinan perlu diberdayakan agar pelaksanaan tugas

berhasil dengan baik. Pemimpin perlu memberdayakan karyawan sekaligus mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya, dengan proses dan program pemberdayaan akhirnya karyawan harus memiliki kinerja yang profesional.

Satrio (2013) berpendapat bahwa karyawan akan lebih nyaman apabila pemimpin dapat memberikan apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh karyawannya. Rasa nyaman dan aman ini menyebabkan karena betah dalam bekerja dan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor utama yang menyebabkan mereka tidak betah antara lain pemberian kompensasi yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang dianggap kurang menyenangkan, hubungan antar karyawan kurang baik, kurangnya perhatian dari pimpinan, serta tidak ada kesempatan untuk mengembangkan karir.

Menurut Satrio (2013) bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan lebih merasa dihargai oleh masyarakat disekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pemimpin organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Subianto (2016) berpendapat bahwa kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, *financial* maupun *nonfinancial* yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi nonfinansial diantaranya pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kinerja yang mendukung. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, penggandaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh siklus buruh dan pemerintah.

Selain kompensasi faktor lain yang perlu diperhatikan adalah motivasi. Menurut George and Jones (2005) bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan atau ketahanan didalam menghadapi suatu halangan atau masalah. Jadi motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

Robbins dan Judge (2012) mengemukakan motivasi merupakan hal penting didalam suatu organisasi, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai

produktivitas kerja yang tinggi. Dari kebanyakan para ahli memandang fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian dan pengendalian sebagai proses manajemen. Oleh karena itu menelaah soal motivasi kerja adalah merupakan hal yang sangat strategis dan penting.

Sunyoto, 2012, p.17-18 mengemukakan tentang diberikannya motivasi kepada karyawan tentu mempunyai tujuan antara lain : mendorong semangat dan gairah karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Satrio (2013) mengatakan pentingnya pemberian motivasi dari pimpinan perusahaan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan haruslah memberikan perhatian kepada karyawan, mau mendengar keluhan dari karyawan sehingga karyawan merasa dirinya dihargai sebagai manusia. Pemberian perhatian ini dapat berupa pujian, penghargaan atau yang lain sehingga sebagai kontribusinya terhadap perusahaan mereka akan lebih berusaha untuk menambah hasil produksi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitiseminto, 1996). Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap

kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus (Munparidi, 2012).

Menurut Rivai (2009;793) Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah dilakukan oleh Kasenda, (2013) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi semakin tinggi maka kinerja akan meningkat seperti pemberian gaji dan bonus yang sesuai dengan hasil kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian motivasi yang baik seperti penghargaan yang diterima karyawan atas prestasi atau karyawan dapat menyelesaikan tugas

dengan tepat waktu. Selain itu karyawan juga termotivasi untuk melakukan kerja yang lebih baik lagi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Herlambang et al, (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) yang menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawannya untuk bekerja dengan produktif. Selain itu, pemberian kesempatan kerja kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhannya, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan yang berupa gaji dan bonus atas prestasinya kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman juga mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif atau tidak nyaman maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Munparidi, (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta musi kota Palembang yang menunjukkan bahwa pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan dan motivasi ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Artinya apabila pelatihan yang diberikan baik sebelum karyawan bekerja maka akan mempengaruhi kinerja

nya. Karena setelah diberi pelatihan karyawan tersebut sudah mengetahui tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya. Lingkungan kerja baik maka kinerja akan meningkat. Apabila karyawan nyaman dengan lingkungan perusahaan baik kepada karyawan atau kepada atasannya sehingga merasa betah bekerja diperusahaan tersebut dan menghasilkan barang yang berkualitas baik.

Sedangkan kepemimpinan yang baik yang diberikan atasan kepada bawahannya, seperti cara memimpin suatu perusahaan hanya mempunyai pengaruh kecil terhadap kinerja karyawannya. Motivasi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya dan untuk memperoleh kekuasaan hanya memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan Agung et al, (2012) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pegawai dilingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali, hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Agung et al, (2012) menyatakan bahwa motivasi hanya memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja. Walaupun karyawan bekerja untuk

memenuhi kebutuhan akan uang, mendapat penghargaan dan kekuasaan hal tersebut hanya memiliki pengaruh kecil terhadap peningkatan kerja karyawan tersebut. Begitu pula motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja diperusahaan hanya mempengaruhi kepuasan kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Demikian juga lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan seperti suhu udara, penerangan dan kenyamanan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja seperti itu membuat karyawan betah untuk bekerja dengan giat lagi. Sedangkan lingkungan kerja yang nyaman hanya mempunyai pengaruh kecil terhadap kepuasan hasil kerjanya.

Penempatan karyawan sesuai dengan kompetensinya dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan itu sendiri. Karena karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal sesuai dengan keahliannya. Dan hasil yang diperoleh juga memuaskan. Oleh karena itu kompetensi mempunyai pengaruh besar terhadap kepuasan kerja. Tetapi dalam peningkatan kerja kompetensi hanya mempunyai pengaruh kecil. Demikian juga dengan kompensasi atau pemberian balas jasa atau gaji, bonus dan tunjangan-tunjangan lainnya yang sesuai dengan hasil kerjanya sangat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan hal tersebut agar karyawan bekerja dengan baik. Tetapi berbeda dengan pemberian kompensasi yang sesuai hanya mempunyai pengaruh kecil terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian agung et al,(2012) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut terjadi karena karyawan puas dengan hasil kerjanya maka kinerjanya juga akan meningkat lebih baik lagi dari sebelumnya.

Suprihati, (2014) juga melakukan penelitian tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan Sari Jati di Sragen yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel diklat, motivasi dan insentif terhadap kinerja adalah positif, sedangkan variabel lingkungan kerja terhadap karyawan adalah negative. Pengaruh variabel diklat terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi diklat maka kinerja karyawan akan meningkat. Apabila perusahaan ingin merekrut karyawan baru maka perusahaan harus memberikan pelatihan dahulu terhadap karyawan. Agar karyawan tersebut mampu menerima tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Pelatihan juga dapat mengurangi resiko kecelakaan dalam perusahaan. Jadi secara umum pelatihan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif, artinya semakin tinggi motivasi maka akan kinerja karyawan akan meningkat. Seperti sebelumnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan juga memberikan pengaruh yang besar dalam peningkatan kinerja untuk menghasilkan hasil produksi yang baik. Demikian juga pengaruh variabel insentif terhadap kinerja adalah positif, artinya semakin tinggi insentif maka kinerja akan semakin meningkat. Dengan

pemberian insentif akan merangsang peningkatan prestasi kerja karyawan, hal ini berarti sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan akhirnya insentif akan membawa manfaat bagi kedua belah pihak yaitu bagi karyawan akan meningkatkan prestasi karyawan yang berarti peningkatan penghasilan.

Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negativ terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja akan menurun. Hal tersebut terjadi apabila lingkungan dalam perusahaan terlalu nyaman bagi karyawan sehingga dalam melakukan pekerjaannya akan menurun atau tidak sesuai dengan target yang diharapkan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya terdapat perbedaan hasil oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASIDAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Somatek).**

B. Pokok Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini akan menganalisa tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan dan literature bagi penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika ini disusun secara garis besar tanpa mengurangi isi daripada permasalahan yang disampaikan. Adapun sistematika ini meliputi lima bab, yaitu sebagai berikut :

BAB I, Pendahuluan. Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah , perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II,Kajian Pustaka. Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang memberikan dasar dan mendukung penyelesaian masalah dalam penyusunan skripsi antara lain tentang keputusan pembelian dan bauran pemasaran, penelitian terdahul, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian.

BAB III, Metode Penelitian. Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV, Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan yang menjadi objek penelitian, serta membahas dan melakukan proses pengolahan data dari hasil data-data yang diperoleh.

BAB V, Penutup. Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang diberkaitan dengan masalah yang diteliti.